

PENGARUH REKRUTMEN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DAERAH PAPUA

Saling¹, Abdul Hafid Jusuf², Akhliis Fahru Toni³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua

salim.pungker@gmail.com

²Proram Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua

jusuf.abdulahfid@gmail.com

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua

fahru.nts@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh Kepolisian Daerah Papua. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Variabel Rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja personil, dengan t hitung sebesar 2.579 dengan tingkat sig. 0,011. Variabel fasilitas kerja (X_2) mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja personil dengan t hitung sebesar 13.411 dengan tingkat sig 0.000. Dari Hasil Uji F, dapat diketahui perbandingan nilai Fhitung>Ftabel, yaitu $141.938 > 1.65514$ dengan demikian secara simultan Variabel Rekrutmen dan Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Papua.

Kata Kunci: Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Proses rekrutmen dan pelaksanaan seleksi Kepolisian Negara Republik Indonesia di Kepolisian Daerah Papua, merupakan upaya memenuhi kebutuhan personel Polri baik yang bersumber dari Akpol, SIPSS dan Bintara serta Tamtama. Terkait hal tersebut, Kapolri telah mendelegasikan kewenangannya kepada Kapolda beserta jajarannya yang dilaksanakan pada setiap Kepolisian Daerah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 65 tahun 2011 tentang Percepatan Pembangunan Provinsi Papua dan Papua Barat Pada Rencana Aksi Program Nomor 7 (*Affirmative Actions*) Poin b (Pemberian kuota untuk menjadi anggota TNI/Polri bagi putra/i asli Papua). Jumlah personil Polda Papua sampai dengan tahun 2017 dapat dilihat pada table 1. berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Jumlah Personil Polda Papua

No	Pangkat	POLRI		Kekurangan
		DSP	RIIL	
1.	Irjen	1	1	-
2.	Brigjen	1	1	-
3.	Kombes Pol	22	20	2
4.	AKBP	157	127	30
5.	Kompol	399	153	246
6.	AKP	854	261	593
7.	Inspektur	3.170	673	2.497
8.	Bintara	16.843	9.718	7.125
9.	Tamtama	-	283	-
	Jumlah	21.465	11.239	10.226

Sumber: Biro SDM Polda Papua Tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat kekurangan sebanyak 10.226 personil pada Kepolisian Daerah Papua. Rekrutmen personil menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kapasitas personil sebagai upaya untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat di Papua. Rekrutmen menjadi prioritas dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja personil dan organisasi di Kepolisian Daerah Papua.

Indeks Tata Kelola Kepolisian menempatkan Kepolisian Daerah Papua pada peringkat 31 dari 32 Kepolisian Daerah di Indonesia. Indeks Tata Kelola Kepolisian (ITK) dengan nilai rata-rata 4.78, masuk dalam skala kategori “cenderung buruk”. Dari sisi pelayanan publik Kepolisian Daerah Papua menempati peringkat 29. Total nilai yang diperoleh adalah 1.824 dari 4.000. Nilai tersebut diperoleh dari pelayanan SIM (427), STNK (557), BPKB (480), dan SKCK (360), dari nilai maksimal di setiap pelayanan adalah 1.000. Peringkat ini merupakan gambaran komprehensif dari nilai kinerja berdasarkan tujuh prinsip tata kelola yang dilaksanakan oleh sembilan satuan kerja operasional Kepolisian Daerah Papua.

Tabel 2.
Satuan Kerja Kepolisian Dearah Papua

No	Satuan Kerja
1.	Pembinaan Masyarakat (Binmas)
2.	Lalu Lintas (Lantas)
3.	Intelijen dan Keamanan (Intelkam)
4.	Polisi Perairan (Polair)
5.	Reserse Kriminal Umum (Reskrim)
6.	Reserse Kriminal Khusus (Reskrimsus)
7.	Reserse Kriminal Narkoba (Resnarkoba)
8.	Samapta Bhayangkara (Sabhara)
9.	Sumberdaya Manusia SDM)

Sumber: Biro SDM Polda Papua Tahun 2018

Upaya untuk memenuhi kekurangan personil pada tahun 2018 telah dilaksanakan oleh Biro SDM Polda Papua melalui surat Kapolda Nomor B/213/VIII/2017 tanggal 24 Agustus tahun 2017 telah mengajukan penambahan personil kepada Kapolri yang dapat dilihat pada table 3. sebagai berikut:

Tabel 3.
Rekapitulasi Pengusulan Penambahan Personil

NO.	KEBUTUHAN	JUMLAH
1.	Pamen Lulusan SESPIMEN	10
2.	Pama PAngkat Inspektur	20
3.	Bintara Lulusan Dik. TA. 2018	500
	Jumlah	530

Sumber: Biro SDM Polda Papua Tahun 2018

Kebutuhan standar rasio jumlah personel Polda Papua sesuai dengan DSP (Daftar Susunan Personel) Polri seperti yang tercantum dalam Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010, untuk Kepolisian Daerah Tipe A (Termasuk Polda Papua) sesuai standar seharusnya memiliki 21.000 personil, namun sampai saat ini baru tercapai ± 11.000 personil.

1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah:

- 1.1.1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Papua?
- 1.1.2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Papua?
- 1.1.3. Rekrutmen dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Papua?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan fungsi Manajemen sumberdaya manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja dengan tujuan mendapatkan calon-calon karyawan, untuk kemudian diseleksi sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen.

Hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumberdaya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan [1]. Rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan [2]. Rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian [3]. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan.

Rivai dan Sagala, menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan [4]. Proses dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer SDM untuk memikirkan beberapa alternative rekrutmen yang biasa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternative ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset *interview*, pembayaran *fee* agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru. Selain itu karyawan yang diproses dalam rekrutmen, kemudian diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan, nantinya akan sulit diberhentikan, meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan tersebut telah dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Biaya PHK di Indonesia tidaklah murah, dan sering menjadi keluhan banyak investor asing. Oleh karena itu, alternative harus dipertimbangkan dengan hati-

hati dan bijaksana sebelum memutuskan rekrutmen.

Rekrutmen dilaksanakan untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan terjaring calon karyawan dengan nilai tertinggi dan kualitas terbaik [5].

2.1.1. Alternatif Pengganti Rekrutmen

Yang dimaksud sebagai alternative disini adalah beberapa cara yang biasa dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari dari keputusan untuk melakukan rekrutmen baru [5]. Beberapa alternative yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari rekrutmen, diantaranya: a). **Overtime**, untuk menghadapi peningkatan volume kerja jangka pendek, perusahaan memilih untuk membayar sedikit lebih banyak kepada karyawannya sendiri untuk melakukan kerja tambahan yang frekuensinya tidak teratur dan sifatnya jangka pendek. Metode ini membawa kebaikan bagi dua pihak, di mana perusahaan lebih bisa menghemat pengeluaran daripada harus menambah karyawan, sedangkan bagi karyawan *overtime* merupakan penghasilan tambahan bagi mereka b). **Subcontracting**, mengontrak pekerja kepada pihak lain, yang diistilahkan dengan *subcontracting*. Selain alasan efisiensi, cara ini juga merupakan solusi apabila perusahaan tidak memiliki tenaga ahli pada satu bidang pekerjaan tertentu c). **Temporary Employees**, Biaya total dari karyawan tetap pada umumnya adalah 30% sampai 40% dari biaya total perusahaan. Untuk menghindari biaya ini dan untuk mempertahankan fleksibilitas pada saat pekerjaan bervariasi, banyak perusahaan menggunakan karyawan sementara yang disediakan oleh perusahaan lain, atau yang datang secara individual. Di Indonesia karyawan model ini dikenal dengan sebutan *honorar* atau *timer* yaitu karyawan yang dibayar harian maupun perunit produktivitasnya d). **Employee Leasing**, perusahaan secara formal memberhentikan beberapa atau sebagian besar karyawannya. Suatu *leasing company* mempekerjakan mereka, biasanya dengan upah yang sama dan menyewakannya (*leaset*) kembali kepada majikan semula yang menjadi kliennya. Praktek ini lazim disebut sebagai *outsourcing* yang banyak sekali dilakukan oleh perusahaan dewasa ini.

2.1.2. Proses Rekrutmen Yang Efektif

Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis di mana pada beberapa negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen sangat tergantung pada luasan area, masalah dan kebijakan rekrutmen [6].

Rivai dan Sagala, menjelaskan bahwa prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah: a). Karyawan yang direkrut disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan b). Jumlahnya harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. c). Sebaiknya biaya yang dipergunakan minimal d). Memiliki perencanaan dan strategi tentang perekrutan e). Fleksibel f). Memiliki pertimbangan hukum [5]

2.1.3. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit [3]. Oleh karena itu pelamar yang *under qualified* diprediksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang *over qualified* justru akan diprediksikan mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang biasa dilakukan oleh perusahaan dalam menyaring para pelamar.

2.1.4. Penentuan Sumber-Sumber

Penarikan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan dapat berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

Perusahaan tertentu akan mengharapakan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi pada umumnya dapat dirangkum dalam berbagai kategori yaitu: Pendidikan, Pengalaman kerja, Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Pekerjaan, Pusat pelatihan, Biodata dan Referensi [7].

2.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Efektif

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Oleh karenanya, perusahaan yang menjadi tujuan harus peka terhadap kendala-kendala yang tidak efektif. Factor-faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi: a). **Karakteristik Organisasi**, mempengaruhi desain dan implementasi system rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya, organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan b). **Citra Organisasi**, pelamar enggan melamar pada perusahaan yang memiliki citra negative, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan lamaran kerja ke perusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif c). **Kebijakan organisasi**, menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Beberapa perusahaan lebih suka melakukan system kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, hal ini kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi d). **Rencana Strategik dan rencana SDM**, rencana strategis menunjukan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh SDM. Perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru e). **Kondisi Eksternal**, tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa melakukan upaya iklan lowongan kerjapun perusahaan sudah mendapatkan banyak pelamar f). **Persyaratan pekerja**, kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

2.2. Fasilitas Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan, memerlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari. Fasilitas yang digunakan bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan

kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang bermakna prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Untuk mencapai tujuan perusahaan terdapat banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan yang merupakan factor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan [8]. Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi [9]. Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali [10].

Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya [11]. Selanjutnya Tjiptono menyatakan fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen [12].

Karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah: (a). Mempunyai bentuk fisik, (b). Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan (c). Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan (d). Memberikan manfaat di masa yang akan datang [13].

2.2.1. Bentuk-Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja [11], yaitu: a). **Penyediaan kafetaria**, dimaksudkan mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria perusahaan dapat memperbaiki gizi yang disajikan b). **Perumahan**, Pihak perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang

berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan, c). **Fasilitas pembelian.** menyediakan toko perusahaan sehingga karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah d). **Fasilitas kesehatan,** erat kaitannya dengan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya e). **Penasehat keuangan** dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya f). **Fasilitas Pendidikan,** disediakan untuk membantu karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

Jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat difasilitasi secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya [14]. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan [15].

Fasilitas kerja yang disediakan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

2.3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya [16]. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya [17]. Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Reni, Yadi dan Susatyo menjelaskan bahwa jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika [18]. Gibson dan Ivancevich mengungkapkan beberapa metode penilaian kinerja, terdiri dari: (a). Metode Skala Penilaian Grafik mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masing pegawai kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri, (b). Metode Skala Penilaian Perilaku bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkau skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh spesifik dari kinerja yang baik dan jelek, (c). Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing pegawai dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai [19].

2.3.1. Aspek Pengukuran Kinerja

Penilaian kerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumberdaya manusia, baik di sektor publik maupun swasta [20]. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan readable, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur antara lain meliputi a). **Prestasi Kerja (*Achievement*)** hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja b). **Keahlian (*skill*)** adalah kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya c). **Perilaku (*attitude*)** Sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam tugas-tugasnya. Perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin d). **Kepemimpinan (*leadership*)** Aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam hal pengawasan.

2.3.2. Indikator Kinerja

Setiap pegawai tidak akan sama dalam penilaian kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Tingkat penyelesaian dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai juga berbeda. Demikian juga jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang dibutuhkan, dan pekerjaan yang ditunda masing-masing pegawai berbeda. Beberapa ukuran tersebut dapat menjadi tujuan penyelesaian tugas secara efektif dan cermin setiap pegawai dalam penentuan kemandirian pegawai.

Manfaat penilaian kinerja SDM, menurut Handoko adalah sebagai berikut: a). Perbaikan kinerja b). Penyesuaian-penyesuaian kompensasi c). Keputusan-keputusan penempatan d). Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan e). Perencanaan dan pengembangan karir, f). Penyimpangan-penyimpangan proses staffing g). Ketidaktepatan informasi h). Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan [21]. Berkaitan dengan

terlaksananya pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, serta bertanggung jawab, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi.

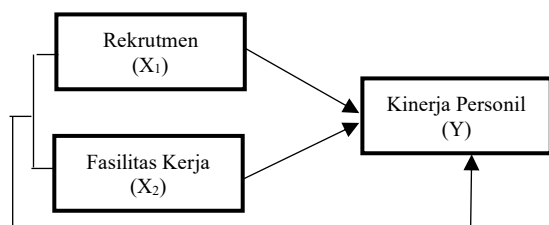
Berdasarkan uraian teori-teori dan konsep-konsep kinerja pegawai diatas, maka Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: a). **Kualitas**, Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan b). **Kuantitas**, Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan c). **Ketepatan waktu**, Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain d). **Efektivitas** Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya e). **Kemandirian**, Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya [22].

2.3. Kerangka Konseptual

Personil kepolisian pada hakekatnya merupakan salah satu unsur terpenting yang menjadi sumber daya Kepolisian Daerah Papua. Kinerja Personil sebagai bagian terpenting dari organisasi Kepolisian Daerah Papua, dan menjadi unsur terpenting dalam peningkatan kinerja Kepolisian Daerah Papua. Untuk mengcover daerah tugasnya yang demikian luas dan tidak didukung dengan jumlah personil yang memadai sehingga mengakibatkan setiap personil menanggung beban yang berlebih dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya.

Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Daerah Papua. Kekurangan fasilitas kerja sangat dirasakan terutama dalam mendukung tugas-tugas yang sangat penting berkaitan dengan keamanan dan ketertiban dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Dalam setiap penyelesaian tugas utamanya. Semakin mencukupinya jumlah personil akan semakin meningkatkan kemampuan personil dalam menyelesaikan

beban tugas yang diberikan dan hal ini secara langsung akan berdampak terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Papua. Selain itu juga fasilitas kerja yang baik, lengkap dan memenuhi kualifikasi kebutuhan akan sangat menunjang terlaksananya tugas-tugas yang dibebankan kepada personil Kepolisian Daerah Papua.



Gambar 1.
Kerangka Konsep

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- 2.4.1. Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Polda Papua.
- 2.4.2. Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Polda Papua.
- 2.4.3. Rekrutmen Dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Polda Papua.

2. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Semua jenis penelitian termasuk penelitian tindakan, dilakukan untuk mendapatkan data [23]. Terdapat bermacam-macam data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti, terdapat dua macam data yaitu: a). Data kualitatif, data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto b). Data Kuantitatif, data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan/*scoring*.

3.2. Lokasi dan Waktu

Penelitian dilaksanakan di Kepolisian Daerah Papua, Jalan Dr. Sam Ratulangi, terhitung dari bulan Oktober sampai dengan bulan Januari tahun 2018.

3.3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. *Studi* atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus [24]. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh Personil Mapolda Papua yang berjumlah sebanyak 1.489 Personil.

3.4. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut [25]. Jika subyeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subyeknya besar diambil antara 1% – 15% atau 20% – 25% atau lebih dan apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya [24].

Berdasarkan pendapat tersebut maka jumlah sampel penelitian sebanyak sebesar 10% dari jumlah populasi jadi jumlah sampel sebanyak 149 orang. Metode penarikan sampel acak sederhana merupakan suatu prosedur yang memungkinkan setiap elemen dalam populasi akan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

3.5. Variabel Penelitian

3.5.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah: Rekrutmen dan Fasilitas Kerja sementara variabel terikat adalah kinerja.

3.5.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Cara efisien dan efektif agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik adalah melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan, atau disebut dengan tes berbasis kompetensi [26].

Tabel 4.
Indikator variable penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen (X ₁) (Simamora, 2004)	1. Pendidikan 2. Pengalaman Kerja 3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja 4. Pusat Pelatihan 5. Biodata 6. Referensi	Likert
Fasilitas Kerja (X ₂) Faisal (2005;22)	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar.	Likert

Kinerja Personil (Y) (Robbins, 2006:260)	1.	Kualitas	Likert
	2.	Kuantitas	
	3.	Ketepatan	
	4.	Waktu	
	5.	Efektivitas	
	6.	Kemandirian	

3.6. Pengumpulan Data

Sumber data dapat dikatakan sebagai awal dari mana datangnya data dan merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan pada setiap penentuan metode pengumpulan data [25]. Dalam penelitian sumber data yang digunakan yaitu:

3.6.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui [24].

3.6.2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Kepolisian Daerah Papua, internet, dan jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian penulis [24].

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrument Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik [24].

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud [24]. Rumus korelasi yang digunakan adalah Pearson dalam arikunto yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X (\sum Y)}{\{N \sum X^2 - (\sum Y^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Skor interval setiap item yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Langkah kerja ini dilakukan setelah prosedur penarikan skala dari ordinal ke interval dilakukan.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan

apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama [27]. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

3.7.2.1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

3.7.2.2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 [28].

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah susunan angka yang memberikan gambaran tentang data yang disajikan dalam bentuk-bentuk table, diagram, *histogram*, *polygon frekuensi*, *ozaiv (ogive)*, ukuran penempatan (media, kuartil, desil, dan persentil), ukuran gejala pusat (rata-rata hitung, rata-rata ukur, rata-rata harmonik, dan modus), simpangan baku, angka baku, kurva normal, korelasi, dan regresi linier [29].

3.8.2. Uji normalitas

Berguna untuk mengetahui apakah variable dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan [27].

Uji statistik normalitas yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non - parametrik kolmogorov - smirnov (K-S) (Ghozali, 2013:164). Uji K-S biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu. Uji ini membandingkan serangkain data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean standar deviasi yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

3.8.3. Uji Heterokedastisitas

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, atau bervariasinya data yang diteliti. Salah satu cara untuk mendeteksi

kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot diagram*.

3.8.4. Uji Multikolineritas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variable bebas (*indevenden*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable. Untuk mendeteksi adanya multikolineritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variable independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolineritas.

3.8.5. Analisis Model Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel (X_1) dan (X_2), terhadap (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

3.8.6. Uji Hipotesis

3.8.6.1. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial variable bebas terhadap kinerja terikat. Rumus uji t [23] sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

Adapun criteria pengujian untuk uji t adalah:

Kriteria analisis pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap kinerja (Y): jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Kriteria analisis pengaruh fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja (Y): jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai.

3.8.6.2. Uji F

Uji ini digunakan pada persamaan regresi, menurut Sugiyono untuk menghitung F_{hitung} digunakan rumus:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 : koefisien determinasi
 K : jumlah variable bebas
 N : jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis kerja yang dirumuskan untuk uji F adalah sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig. $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tugas dan wewenang Kepolisian Republik Indonesia telah diatur dalam konstitusi dan berbagai produk Peraturan Perundang-Undangan. Antara lain: (a). Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI. (b). Keputusan Presiden RI No. 97 Tahun 2001 Tanggal 2 Agustus tentang Perubahan atas Keputusan Presiden RI No. 54 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata cara kerja Satuan-Satuan Organisasi Kepolisian Negara RI, (c). Peraturan Kapolri No. 23 Tahun 2010 tanggal 30 September tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor, (d). Undang-Undang nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum acara Pidana, (e). Peraturan Pemerintah RI no. 27 tahun 1983 tentang Pelaksana KUHAP.

Polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban

masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat [30].

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan. Istilah Kepolisian dalam Undang-Undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi Polisi dan lembaga Polisi.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi Kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga Kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan Perundang-Undangan [31]. Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa: (a). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

4.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas ini dilakukan dengan pengujian-pengujian atas butir-butir pernyataan mengenai variabel rekrutmen, fasilitas kerja dan kinerja dengan menghitung koefisien korelasi Pearson dari tiap-tiap pernyataan yang ada dengan skor total yang diperoleh, yang kemudian dibandingkan dengan angka kritis r pada tabel kritis r *Product Moment Pearson* sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikannya. Untuk mengetahui lebih detail hasil dari pengujian validitas terhadap instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 5. berikut:

Tabel 5.

Hasil Pengujian Validitas

Item Pernyataan Variabel Penelitian	R hitung	Taraf Signifikansi	Ket.
Variabel Rekrutmen (X ₁)			
Item 1	0.422	0.000	Valid
Item 2	0.462	0.000	Valid
Item 3	0.589	0.000	Valid

Item 4	0.786	0.000	Valid
Item 5	0.606	0.000	Valid
Item 6	0.486	0.000	Valid
Variabel Fasilitas Kerja (X ₂)			
Item 1	0.770	0.000	0.770
Item 2	0.664	0.000	0.664
Item 3	0.749	0.000	0.749
Item 4	0.728	0.000	0.728
Item 5	0.866	0.000	0.866
Variabel Kinerja (Y)			
Item 1	0.442	0.000	Valid
Item 2	0.462	0.000	Valid
Item 3	0.589	0.000	Valid
Item 4	0.786	0.000	Valid
Item 5	0.606	0.000	Valid
Item 6	0.486	0.000	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2018

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas juga menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Hasil analisis uji reliabilitas dari setiap variabel diperoleh nilai *alpha cronbach's* masing - masing variabel sebagaimana pada tabel 6. berikut:

Tabel 6.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0.586	Kurang Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	0.811	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0.732	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2018

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa reliabilitas variabel penelitian rekrutmen memperlihatkan nilai kurang reliabel, namun fasilitas kerja dan kinerja memiliki nilai *alpha cronbach's* berada pada range antara 0,61 s.d. 0,80 masuk dalam kategori sangat reliabel dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk dilakukan analisis data hasil penelitian yang diperoleh.

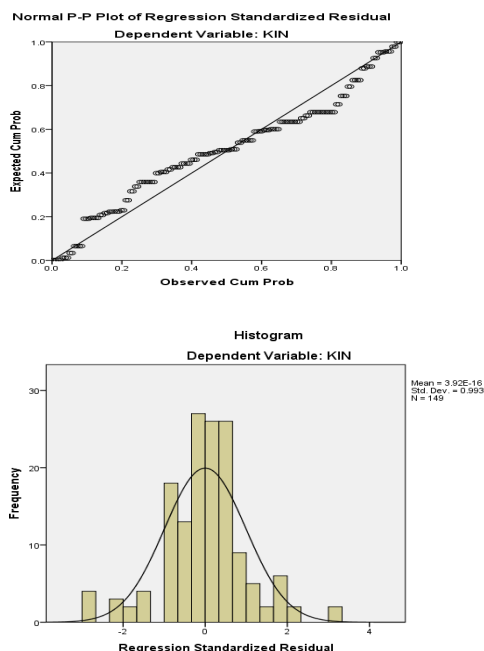
4.2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik harus dilakukan dari persamaan regresi linier berganda. uji asumsi klasik yang dilakukan adalah:

4.2.1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola menyebar mengikuti garis diagonal dan diagram histogram yang tidak condong ke kiri dan ke kanan. Untuk menguji normalitas data digunakan 2 metode pengujian yaitu Normal p_plot dan diagram histogram. Jika data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal. Kenormalan data juga dapat dilihat dengan melihat diagram histogram jika grafik histogram tidak condong ke kiri dan ke kanan maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya. Untuk lebih jelasnya normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 dan 3. berikut:



Gambar 1 dan 2.
Normal P-Plot of Regression Standardized dan Histogram

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data dalam keadaan normal, distribusi data menyebar disekitar garis diagonal. Diagram histogram juga memperlihatkan grafik histogram tidak condong ke kiri dan ke kanan maka data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.2.2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui Uji multikolinieritas selain dapat dilihat dari nilai korelasi, dapat juga dilihat berdasarkan nilai *variance inflation factor* (VIF), Hasil analisis diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIP) masing-masing variable seperti table 7. berikut:

Tabel 7.

Hasil Analisis Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Ket.
Rekrutmen (X_1)	0.773	1.293	Tidak Multikol

Fasilitas Kerja (X_2)	0.773	1.293	Tidak Multikol
---------------------------	-------	-------	----------------

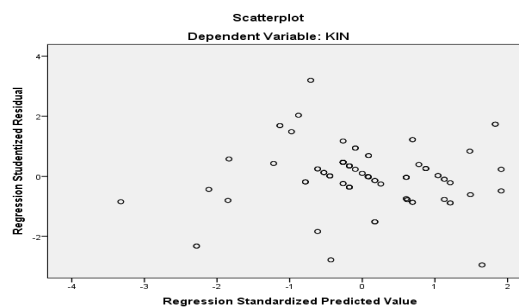
Sumber : data diolah tahun 2018

Semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel - variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

4.2.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah pengujian terhadap variabel-variabel yang diteliti terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut Homokedastisitas jika sebaliknya maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik dalam sebuah penelitian seharusnya menunjukkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas yang dapat dilihat pada gambar 4. berikut:



Gambar 4
Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

4.3. Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8.

Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Nomor	Variabel	Arah	Koefisien Regresi
1.	Rekrutmen (X_1)	+	0.170
2.	Fasilitas Kerja (X_2)	+	0.586
3.	Konstanta		86.398

Sumber : data diolah tahun 2018

Hasil persamaan regresi, $Y = 86.398 + 0.170X_1 + 0.586X_2 + e_i$. Persamaan model regresi tersebut memberi hasil interpretasi:

4.3.1. Nilai konstanta 86.398 menunjukkan arah yang positif yang menggambarkan bahwa kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua

akan tetap sebesar nilai konstanta tanpa adanya variabel Rekrutmen dan Fasilitas Kerja.

4.3.2. Nilai koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0.170 menunjukkan arah positif, dan mengandung arti bahwa apabila variabel (X_1) meningkat sebesar satu unit satuan maka akan meningkatkan kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua sebesar 17% dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4.3.3. Nilai koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0.586 menunjukkan arah yang positif yang berarti bahwa apabila (X_2) pada Kepolisian Daerah Papua naik sebesar satu unit satuan maka akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua sebesar 58.6% dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis yang diajukan adalah rekrutmen dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Kepolisian Daerah Papua. Dengan kaidah pengujian signifikansi: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9. berikut:

Tabel 9
Hasil Analisa Regresi untuk Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165094.053	2	82547.026	141.938	.000 ^b
Residual	84909.491	146	581.572		
Total	250003.544	148			

a. Predictors: (Constant), T_Rekrutmen, T_Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: T_Kinerja

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 141.938 dengan nilai signifikan (p value) sebesar $0.000^b < 0.05$ (alpha yang dipersyaratkan). Berdasarkan data tabel 4.9. di atas dapat diketahui perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $141.938 > 1.65514$ dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah Papua. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu rekrutmen dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah Papua.

4.4.2. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Hipotesis yang diajukan adalah rekrutmen dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua. Uji ini dilakukan dengan membandingkan besarnya statistik hitung (t_{hitung}) dari masing - masing variabel dengan ketentuan sebagai berikut: $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Analisa Regresi untuk Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	86.398	25.059			3.448	.001
R	.170	.066	.141		2.579	.011
FK	.586	.044	.736		13.411	.000

a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan table 10, diperoleh hasil sebagai berikut:

4.1.1.1. Variabel Rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 149, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel rekrutmen sebesar 2.579 dengan tingkat sig. 0,011. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Dengan kata lain variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua.

4.1.1.2. Variabel fasilitas kerja (X_2) mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan N sebesar 149, maka hasil perhitungan regresi diperoleh t hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar 13.411 dengan tingkat sig 0.000 Maka hipotesis yang diajukan diterima. Dengan kata lain variable fasilitas kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap variable kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa pengaruh rekrutmen personil pada Kepolisian Daerah Papua positive dan signifikan. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa

rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 17% terhadap kinerja personil kepolisian Polda Papua. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa Variabel Rekrutmen personil akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja. Semakin besar jumlah personil yang di rekrut, maka akan semakin tinggi kinerja personil kepolisian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tini Nurhayati tahun 2016 dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Fasilitas Kerja

Hasil perhitungan regresi juga memperlihatkan bahwa Fasilitas Kerja memberikan pengaruh sebesar 58.6% terhadap Kinerja Personil Polda Papua. Semakin banyak dan berkualitas fasilitas kerja maka memberikan kontribusi yang besar bagi kinerja kepolisian Polda Papua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ulfa Purnama pada tahun 2016, yang memperoleh hasil bahwa fasilitas kerja yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai. Penelitian ini juga mendukung penelitian Eka Desi Wulandari pada tahun 2015 dan penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin K. Syamsu dkk pada tahun 2013.

5. KESIMPULAN

- 5.1. Variabel Rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua. Dengan t hitung untuk variabel rekrutmen sebesar 2.579 dengan tingkat sig. 0,011. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Dengan kata lain variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua.
- 5.2. Variabel fasilitas kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua. Dengan t hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar 13.411 dengan tingkat sig 0.000 Maka hipotesis yang diajukan diterima. Dengan kata lain variable fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variable kinerja personil pada Kepolisian Daerah Papua.

- 5.3. Dari Hasil Uji hipotesis, dapat diketahui perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $141.938 > 1.65514$ dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan fasilitas kerja secara simultan terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah Papua.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [2] Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press, 2011.
- [3] H. Simamora, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi ke d. Yogyakarta: STIE YPKN, 2005.
- [4] P. Rekrutmen *et al.*, “ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. Proses Rekrutmen, Seleksi,” vol. 5, no. 2, pp. 363–372, 2017.
- [5] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedu. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- [6] G. Dessler, *Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks*. Jakarta: Penerbit Indeks, 2011.
- [7] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN, 2004.
- [8] Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- [9] B. Alma, *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2001.
- [10] C. Barry, *Human Resource Manajemen*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002.
- [11] H. Ranupandojo and S. Husnan, *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- [12] F. Tjiptono, *Manajemen Jasa*, Edisi Pert. Yogyakarta: Andi, 2006.
- [13] A. Dahlius and M. Ibrahim, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RIAU KEPRI Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi,” *JOM FISIP*, vol. 3, no. 2, pp. 1–13, 2016.
- [14] A. S. Nitisemito, *Manajemen*

- Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- [15] S. Husnan, *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta, 2002.
- [16] Aliminsyah and Padji, *Kamus Istilah Akuntansi*. Bandung: Yrama Widya, 2003.
- [17] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- [18] R. Hidayati, Y. Purwanto, and S. Yuwono, “Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan,” pp. 91–96.
- [19] J. L. Gibson and J. m. Ivancevich, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga, 1994.
- [20] LAN, *Akuntabilitas dan Governance, Modul sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*. Indonesia, 2000.
- [21] H. T. Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE, 1992.
- [22] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kese. Prentice Hall, 2006.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [24] A. Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [25] M. Yamin Noch and A. Rasyid, *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Medan: Penerbit Perdana Publishing, 2012.
- [26] Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [27] H. Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rafagrafindo Persada, 2008.
- [28] I. H. Nunnally, Bernstein, *Psychometric Theory*, Third Edit. New York: McGraw Hill, 1994.
- [29] U. Husaini and P. S. Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- [30] S. Rahardjo, “Polisi Berwatak Sipil, Makalah, Seminar Nasional Membangun Polisi Indonesia yang Berkarakter Sipil, diselenggarakan oleh Pusat Studi Kepolisian UNDIP, Semarang,” Semarang, Indonesia, 1999.
- [31] Sadjijono, *Memahami Hukum Kepolisian*. Yogyakarta: PT. LaksBang Persindo, 2010.